

Wie
glücklich
bist Du
in Deinem
Job
?

Job-Wechsel und andere Abenteuer

WOLF RÜBNER

IMPRESSUM

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über dnb.dnb.de abrufbar.

Die automatisierte Analyse des Werkes, um daraus Informationen insbesondere über Muster, Trends und Korrelationen gemäß §44b UrhG („Text und Data Mining“) zu gewinnen, ist untersagt.

© 2026 Wolf Rübner

Lektorat: Ute Tomek

Umschlaggestaltung: Yusuf M. Cavak

Bildnachweis: sofern nicht anders angegeben: DALL-E3

Verlag: BoD · Books on Demand GmbH, Überseering 33
22297 Hamburg, bod@bod.de

Druck: Libri Plureos GmbH, Friedensallee 273
22763 Hamburg

ISBN: **9783696387112**

That's life

Im Leben wie im Beruf hat man immer drei Möglichkeiten:
love it, change it or leave it.

Karriereberatung by Storytelling – das ist die Idee hinter dem Buch über die Anlässe, das Scheitern oder das Gelingen eines Job-Wechsels. Die wahren, halbwahren und fiktiven Insider-Stories reflektieren meine Erlebnisse aus vier Jahrzehnten in der Event- und Messe-Branche.

Die Reise führt durch fast alle Marktsegmente der Veranstaltungswirtschaft: von Agentur bis Zeltbau, in die Hotellerie, zum Messebau und zu den Locations. Die meisten Erzählungen sind inspiriert durch eigenes Erleben oder eine kolportierte Geschichte. Sie spielen kreuz und quer durch die Republik, jeweils gewürzt mit einer Prise Lokalkolorit. Am Ende steht ein Fazit oder eine Lösung: Wie könnte man es besser machen?

I can't get no satisfaction – damit beginnt fast jeder Job-Wechsel. Mit eingestreuten Zitaten aus Rock- und Pop-Songs weht ein Hauch von Pop-Kultur durch das Buch. Die Episoden drehen sich um die typischen Probleme im Berufsleben: Job-Verlust, Intrigen, ungerechte Bezahlung, Burnout, Abwerbung, Mobbing, Suchtprobleme, Liebe im Büro, Bewerbungsangst, fehlende Perspektive und Wertschätzung sowie den häufigsten Wechselgrund weltweit: ein hunds-miserabler Chef.

INHALTSVERZEICHNIS

We will rock you.....	7
Vorwort.....	8
PROLOG.....	11
Episode 1 bis 10.....	13
INTERMEZZO 1: Boss oder Anführer?.....	31
Episode 11 bis 20.....	36
INTERMEZZO 2: Sinn und Sinnlichkeit.....	59
Episode 21 bis 30.....	63

INHALTSVERZEICHNIS

INTERMEZZO 3:

Wertschöpfung durch Wertschätzung.....84

Episode 31 bis 40.....88

INTERMEZZO 4:

Projektleitung ist nichts für Feiglinge.....108

Episode 41 bis 50.....115

EPILOG.....136

Der Soundtrack meines Lebens.....141

INFO-BOX.....145

Famous last words.....148

We will rock you

Einer der größten Hits aller Zeiten. *We will we will rock you!* Stampfen, stampfen, klatschen. Ein archaischer Rhythmus wie aus dem Nebel grauer Vorzeit. We will rock you – ein Versprechen, ein Weckruf, eine Stadion-Hymne. Unsterblich. Ein Geniestreich von Freddie Mercury, Brian May, Roger Taylor, John Deacon. QUEEN.

Rock'n'Roll war nie nur Musik – er ist Haltung, Rebellion, Subkultur. Im Rock'n'Roll fand ich meine Identität, die Stones waren die Helden meiner Jugend, heute ist es Bruce Springsteen. Musik ist für mich die Luft, die ich atme. Sie ist Inspiration, das Abtauchen in eine andere Welt, wenn David Gilmour von Pink Floyd mit seiner Gitarre eine Geschichte erzählt. Und ja, manchmal suche ich Trost in einem Lied.¹

Musik und Job-Wechsel - ich musste mich mehrmals neu erfinden - sind mein Lebensthema. Das Buch ist ein Spiegel. Der Rock- und Pop-Musik verdanke ich mein Gespür für Dramaturgie. Dieses Auf und Ab der Emotionen in einem perfekt komponierten Event. Musik spielte häufig auch beruflich eine Rolle – als Creative Director und Ablaufregisseur. Dieses Buch folgt einer Dramaturgie und es hat einen Soundtrack: Die Playlist findet Ihr bei spotify unter „Der Soundtrack zum Job-Wechsel“. ENJOY THE RIDE!

Teningen, im Juli 2026

¹ Karat 1979 „Über sieben Brücken musst Du gehen“

Vorwort



Hand aufs Herz: Wann haben Sie das letzte Mal am Montagmorgen so richtig Lust auf die anstehende Woche gehabt? Wenn Sie dieses Buch aufgeschlagen haben, lautet die Antwort vermutlich: „Schon viel zu lange her.“

Vielleicht sitzen Sie gerade in einem Büro, dessen Atmosphäre an ein Wartezimmer beim Zahnarzt erinnert. Vielleicht haben Sie einen Chef, der Mikromanagement für eine moderne Führungsmethode hält, oder Sie spüren, dass Ihre Lernkurve mittlerweile so flach ist wie ein ostfriesischer Deich. Sie sind damit nicht allein! Im Gegenteil: Sie befinden sich in bester – und vor allem zahlreicher – Gesellschaft.

Werfen wir einen Blick auf die harten Fakten. Wir schreiben das Jahr 2026, und der deutsche Arbeitsmarkt ist in einer paradoxen Verfassung. Einerseits sinkt die allgemeine Wechselbereitschaft laut aktuellen Studien auf ein Fünf-Jahres-Tief. Nur noch rund 34 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland sind offen für einen neuen Job – 2024 waren es noch fast 40 Prozent.

Warum diese Zurückhaltung? Die Antwort ist simpel: Psychologie. In wirtschaftlich volatilen Zeiten klammern sich viele Menschen an den Status Quo. Die Angst vor dem „Last In, First Out“-Prinzip in einer Rezession ist groß. Sicherheit schlägt Gehalt: Über 60 Prozent der Beschäftigten priorisieren derzeit einen krisenfesten Arbeitsplatz gegenüber einem höheren

Paycheck. Doch das ist nur die halbe Wahrheit. Wenn wir tiefer graben, sehen wir ein brodelndes Potenzial: Während die Babyboomer sich langsam Richtung Ruhestand verabschieden, ist die Wechselwilligkeit bei der Gen Z (44 Prozent) und den Millennials (40 Prozent) weiterhin auf einem enorm hohen Niveau. Die Motive sind eine Mischung aus Klassikern und neuen Schmerzpunkten. Ganz oben steht das zu niedrige Gehalt (41 Prozent), dicht gefolgt von einem zu hohen Stresslevel (36 Prozent) und fehlenden Aufstiegschancen (35 Prozent). Besonders alarmierend: Die Unzufriedenheit mit der Führungskraft ist für jeden Dritten der Hauptgrund, das Weite zu suchen. Das alte Bonmot bewahrheitet sich immer wieder: *„Menschen kommen für den Job, aber gehen wegen des Chefs.“*

Trotzdem scheuen viele den Wechsel, weil sie das Risiko einer Fehlentscheidung fürchten. Doch lassen Sie mich Ihnen eines sagen: In der heutigen Arbeitswelt ist Stillstand oft das größere Risiko! Wer in einem toxischen Umfeld verharrt, riskiert nicht nur seine psychische Gesundheit, sondern auch seinen Marktwert. Fachkenntnisse veralten heute schneller als die Firmware Ihres Smartphones. Wer sich nicht weiterentwickelt, wer keine neuen Impulse bekommt, der „verrostet“ fachlich. Ein kluger Jobwechsel ist deshalb kein Zeichen von Sprunghaftigkeit, sondern ein notwendiges Update für Ihr Betriebssystem „Karriere“.

Aber – und hier trennt sich die Spreu vom Weizen – ein erfolgreicher Jobwechsel ist kein Impulskauf. „Hauptsache weg“ ist keine Strategie, sondern eine Flucht. Und wer flieht, achtet meist nicht darauf, wohin er rennt.

Erfolg ist kein Zufall. Er ist die Schnittmenge aus kluger Vorbereitung und passender Gelegenheit. Die Gelegenheiten sind zahlreich – trotz aller Krisenmeldungen suchen Unternehmen händeringend nach Menschen, die nicht nur einen Dienst nach Vorschrift machen, sondern die etwas bewegen wollen. Sie haben es verdient, an einem Ort zu arbeiten, der Ihr Potenzial erkennt und fördert. Der Weg dorthin beginnt mit der Entscheidung, den ersten Schritt zu gehen. Dieses Buch ist eine Landkarte dafür. Trauen Sie sich etwas zu.

Es lohnt sich!

Jochen Mai

TV-Coach und Gründer von Karrierebibel.de

Bildnachweis: Jürgen Silius

Der richtige Job kann Dein Leben verändern!



Mein neuer Arbeitsplatz?

Foto: privat

Prolog

„Ein attraktiver Arbeitsplatz ist da, wo die Mitarbeiter denen vertrauen, für die sie arbeiten, stolz sind auf das, was sie tun, und Freude an der Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskollegen haben.“ Das Arbeits-paradies auf Erden, oder? Das Zitat stammt von Robert Levering, Mitbegründer des Instituts *Great Place to Work*.



Dieses Modell ist eine perfekte Checkliste, um seinen aktuellen Arbeitgeber auf den Prüfstand zu stellen.

Arbeit gibt dem Tag Struktur und dem Menschen ein Selbstwertgefühl. Leistung und Produktivität hängen sehr stark von den Arbeitsbedingungen ab. Ein Wohlfühl-Arbeitsplatz ist also keine Großherzig-keit des Arbeitgebers, sondern eine sinnvolle Investition.

Der Hirnforscher Gerald Hüther betont in einem Interview mit der F.A.S. (Nr. 50/2015) noch einen ganz anderen Aspekt: „Wir sind soziale Wesen. Unser Gehirn strukturiert sich ein Leben lang vor allem aufgrund der Erfahrung mit anderen. Wir sind so angelegt, dass wir immer nach Gelegenheiten suchen, mit

anderen gemeinsam etwas zu tun..... Erst die Arbeit macht uns zu Menschen.“

Was also erwarten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitsplatz? Eine Studie des TÜV Rheinland aus dem Jahr 2023 liefert wenig überraschende Antworten:

- Ein gutes Arbeitsklima
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Interessante Aufgaben
- Eigenverantwortliches Arbeiten
- Ein faires Gehalt
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Eine angenehme Arbeitsumgebung
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kardinalfrage, die man sich einmal im Jahr stellen sollte, lautet „Bin ich in meinem Job wirklich glücklich? Oder ist es Zeit für eine Veränderung? Von den Auslösern eines Job-Wechsels handeln die Geschichten in diesem Buch.

Episode 1 - Bleiben oder Gehen

Inspiziert von denen Pionieren des Punk.

THE CLASH 1981



„Should I stay or should I go“

Beginnen wir mit dem Paradebeispiel von Bleiben oder Gehen – dem Zufall. Man kann drei verschiedene Arten unterscheiden: der negativ motivierte

Job-Wechsel

(Unzufriedenheit), der positiv motivierte (mehr Geld, Status, Entwicklung) oder wenn der „Perlen-fischer“ (vulgo Headhunter) anklopft.

Laura arbeitet im Frankfurter Büro einer Agentur-Gruppe, die früher als außerordentlich kreativ galt, heute aber nur noch groß ist. In Deutschland wurde eine Niederlassung nach der anderen aus dem Boden gestampft. Dazu die Internationalisierung - China, USA, Brasilien – erforderte die ganze Aufmerksamkeit des Managements.

Die Schattenseiten der Expansion bekam Laura bald zu spüren: sterile Büroräume – ganz im Gegensatz zur Gründerzeit-Villa am Stammsitz. Spärliche Informationen über das große Ganze, über die anderen Teams, zum Ziel der

Reise, überhaupt, das Grundrauschen bestand aus allerlei Gerüchten. Der Niederlassungsleiter hatte nicht viel zu melden, Entscheidungen wurden in „Moskau“ getroffen. Aber man gehörte dafür zum Marktführer, die Bezahlung war überdurchschnittlich, es fühlte sich aber wie ein goldener Käfig an. Das wirklich Positive waren die

Kollegen. Es wäre ihr wie ein Verrat vorgekommen, sie im Stich zu lassen. Bei einer After-Work-Party in der Copper Bar hat Laura eine schicksalhafte Begegnung mit einem Kollegen aus einer Wiesbadener Event-Agentur, die nicht nur für perfekte Events bekannt war. Begeistert lauschte sie seinen Schilderungen von der Atmosphäre, dem Zusammenhalt, den gemeinsamen Aktivitäten, den Freiheiten. Sie kam ins Grübeln – should I stay or should I go?

Jochen Mai, Mastermind von karrierebibel.de empfiehlt in dieser Situation: „Damit der nächste Schritt nicht im berüchtigten „Regen“ endet, nachdem Sie die „Traufe“ verlassen haben, müssen Sie drei Dinge beherrschen:

1. Die Motiv-Analyse (Das „Warum“): Klären Sie für sich: Ist Ihr Frust akut oder chronisch? Handelt es sich um eine temporäre Stressphase oder um eine fundamentale Werte-Dissonanz? Nur wer weiß, was ihn antreibt, kann ein Ziel wählen, das ihn wirklich erfüllt.
2. Die Ziel-Definition (Das „Wohin“): Ein Wechsel um des Wechsels willen bringt selten Besserung. Definieren Sie klare Kriterien: Welche Unternehmenskultur brauchen Sie? Welches Maß an Remote Work ist Ihnen heilig? Wollen Sie mehr Verantwortung oder mehr Freiheit?

3. Das strategische Marketing (Das „Wie“): Wir leben in einem Arbeitnehmermarkt, ja. Aber Top-Jobs fliegen Ihnen trotzdem nicht einfach zu. Sie müssen Ihre Marke schärfen. Ihr Lebenslauf muss keine Liste von Stationen sein, sondern eine Leistungsbilanz. Erzählen Sie nicht, was Sie getan haben – zeigen Sie, was Sie bewirkt haben.“

Episode 2 – Am Herd steht Johnnie Walker

Inspiziert von Herbert Grönemeyer 1984 „Alkohol“



*Alkohol ist
dein
Sanitär in
der Not,
Alkohol ist
dein
Fallschirm
und dein
Rettungsboot,
Alkohol ist
das Drahtseil,*

*auf dem du stehst, Alkohol ist das Schiff, mit dem du
untergehst....*

Der Geschäftsführer des Berliner Caterers *Gourmet Factory* ist verzweifelt: Seit Wochen sucht Michael händeringend einen weiteren Koch. Der Druck im Kessel steigt täglich, weil die Qualität der Küche spürbar nachlässt. Es gibt erste Kundenbeschwerden.

Aus heiterem Himmel flattert eine Bewerbung ins Haus. Thomas Kuri wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen, an dem auch Manja, die Leiterin *People & Culture* teilnimmt. Man vereinbart ein zweites Gespräch. Michael hat sich insgeheim schon für den Kandidaten entschieden, obwohl –

irgendetwas stört ihn. Aber der Druck, die Stelle zu besetzen, ist beinahe unerträglich.

Michael und Manja beraten sich nach Ende des zweiten Gesprächs. Er: „Der Kuri hat 5 Jahre in der Schwarzwaldstube in Baiersbronn gearbeitet, sein Zeugnis ist gut, das ist eine tolle Visitenkarte.“ Sie: „Aber das ist lange her, danach wechselte er häufig, schied auf

eigenen Wunsch aus.“ Er: „Wir müssen jetzt entscheiden, unsere Lage ist untragbar!“ Sie: „Ich bin mir nicht sicher, ob ich nicht bei ihm eine Fahne gerochen habe.“ Er: „Ich habe nichts bemerkt, schick ihm bitte einen Arbeitsvertrag.“ Manchmal sieht man nur, was man sehen will.

Noch in der Probezeit muss Thomas das Unternehmen wegen seines Alkoholproblems verlassen. Was lernen wir daraus? Man sollte die feinen Antennen der Frauen nicht ignorieren. Und auch bei großem Druck eine Entscheidung absichern (z.B. Referenzen einholen), über Alternativen oder Interims-Lösungen nachdenken – eine Entscheidung nicht majorisieren.

P.S. Der Autor hatte in seiner Agenturzeit einige alkohol-
kranke Kollegen. In der Gastronomie ist Alkoholsucht sehr
verbreitet. Was man tun kann.^{2 3}

² gastgewerbe-magazin.de/tabu-in-der-branchen-alkoholmissbrauch-in-der-gastronomie-53093

³ anonyme-alkoholiker.de

Episode 3 - Ein teures Missverständnis

(Nach einer wahren Begebenheit) Mike spielt Klavier, reitet wie ein junger Gott und ist als Technischer Leiter ein Koryphäe. Und Freelancer aus Überzeugung. Er hat Sinn für Dramaturgie und ist - obwohl Franke – ein schwäbischer Tüftler. Kein Wunder, dass eine seinerzeit renom-mierte Agentur aus Solingen fragte, ob er nicht an Bord kommen wolle, um eine neue Abteilung aufzubauen, nämlich *Technical Production*.

Nun, er wollte, was sich bald als grober Fehler herausstellen sollte. Ein „Freibeuter“ in einer 200-Mann-Agentur? Kann das gut gehen? Zum Einstand gab es nicht nur ein geräumiges Büro, eine Architektin als Mitarbeiterin, sondern auch jede Menge Vorschusslorbeeren. Erklärungen „von oben“ gab es dagegen nicht.

Mike schob Frust und schüttete dem Autor und Büronachbarn immer mal wieder sein Herz aus. Aber niemand nahm ihn richtig ernst, jeder war zu sehr mit sich selbst beschäftigt. Das Ergebnis nach 10 Monaten? „Einige schöne Projekte, doch die Leute verstehen überhaupt nicht, was ich kann und warum ich hier bin. Ich zeichne fast nur Bestuhlungspläne, es ist die Hölle, Mann. Darauf habe ich keinen Bock mehr!“ so Mike bei seiner Kündigung.

*Misunderstanding is my name what I am is not a game
such an easy trap to fall for anyone and then you find
yourself alone.*

(Marianne Faithfull 2018 „Misunderstanding“)

Was lernen wir daraus? Eine neue Abteilung muss erklärt und „beworben“ werden. Ein neuer Bereich benötigt eine Weile, um sich zu etablieren. Das gilt für beide Seiten. Die richtige Entscheidung, die technische Planungs- und Ausschreibungskompetenz einer großen Agentur zu erhöhen, hätte von der Geschäftsleitung begleitet werden müssen. Entstanden ist ein Scherbenhaufen – Fluktuationskosten und ein beschädigtes Abteilungs-Image.

Episode 4 - Hotel California

Inspiziert von den EAGLES 1976, ein Song ohne Verfallsdatum.

Jessica jubelte wie in der Stepstone-TV-Werbung „Yes, yes, yes!“ Sie hatte gerade die Zusage für ihren Traum-Job erhalten: Bankettleiterin in einem Münchner Nobel-Hotel, ein *Leading Hotel of the World*. Dafür musste sie allerdings von Mainz umziehen.

Im Bewerbungsgespräch war der extrem schwierige Wohnungsmarkt angesprochen worden. Von der Zusicherung der Personalerin „Wir unterstützen Sie natürlich“ war allerdings nicht viel übriggeblieben. Jessica wohnte erst einmal provisorisch bei ihrer Cousine in Unterföhring. Wochenlang suchte sie verzweifelt nach einer passenden kleinen Wohnung, die in ihr Budget passte. Eines Tages schockte die Cousine sie mit „mein Freund zieht in vier Wochen ein“. Im Klartext - sie musste raus.

Jessica war mit den Nerven am Ende und stand am nächsten Tag bei der Personalleiterin Andrea auf der Matte, um ihre bedrohliche Situation deutlich zu machen. Und auf die Hilfszusage zu pochen. Mit Tränen in den Augen „Ich weiß nicht mehr weiter, helfen Sie mir bitte!“ Andrea antwortete trocken „Hotel California“. „Wie bitte?“ „Wir haben für Notfälle ein paar Zimmer in einer ehemaligen Pension gemietet, eins steht gerade leer. Wir hängen das nicht an die große Glocke. Wir nennen es intern Hotel California. Da können Sie bleiben, solange es nötig ist.“

Welcome to the Hotel California, such a lovely place, such a lovely face, plenty of room at the Hotel California, any time of year, you can find it here.

Jessica war unglaublich erleichtert. Am nächsten Tag zog sie um und ein paar Monate später in eine WG zu einer befreundeten Kollegin. Was lernen wir daraus? Eine „Werkswohnung“ für neue Mitarbeiter ist in Zeiten von Fachkräfte- und Wohnungsmangel doppelt clever.

Karriereberatung by Storytelling,

so die Idee hinter dem Buch über Anlässe, Scheitern oder Gelingen eines Job-Wechsels. Die fünfzig wahren, halbwahren und fiktiven Insider-Stories reflektieren vier Jahrzehnte in der Event- und Messe-Branche.

Der Autor erzählt auch von seinem eigenen wechselvollen beruflichen Werdegang. Die Protagonisten sind weiblich oder männlich, jung oder alt, Chef oder Mitarbeiter, Berufserfahrene, Auszubildende, Seitenwechsler, Freelancer, Aussteiger. Die Erzählungen sind inspiriert durch eigenes Erleben oder eine kolportierte Geschichte.

Am Ende steht immer ein Fazit oder eine Lösung. Die Episoden drehen sich um Job-Verlust, Intrigen, ungerechte Bezahlung, Abwerbung, Mobbing, Suchtprobleme, Bewerbungsangst, ein unfähiger Chef.



Der MICE Club ist die Branchencommunity für alle, die Events nicht nur organisieren, sondern neu denken wollen. Als branchenübergreifende Plattform verbindet er Eventplaner, kreative Köpfe und führende Dienstleister der MICE-Industrie und schafft Raum für echten Austausch, frische Impulse und innovative Eventkonzepte.



ISBN: 9783696387112 - € 15.95